



Віталій Барбінов — кандидат педагогічних наук, заступник директора з навчально-виробничої роботи ДНЗ «Полтавський центр професійно-технічної освіти».

Коло наукових інтересів: розвиток фахових компетентностей майбутніх робітників аграрної галузі, створення і розвиток інклюзивного освітнього середовища у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, м. Полтава, Україна.

e-mail: allo4ka30.08@gmail.com

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0265-875X>

УДК 377.091.12-057.177.4-056.2/.3

<https://doi.org/10.32405/2411-1317-2021-1-52-57>

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗІЇ

У статті здійснено теоретичний аналіз модернізації діяльності менеджерів освіти закладів професійної освіти з урахуванням потреб інклюзії. Виявлено, що модернізація діяльності менеджерів освіти закладів професійної освіти з урахуванням потреб інклюзії орієнтована на підвищення якості, забезпечення доступності професійної (професійно-технічної) освіти та успішної соціалізації дітей, у результаті чого формується компетентний висококваліфікований фахівець робітничої професії. Доведено, що основоположними чинниками поліпшення професійної діяльності менеджерів освіти закладів професійної освіти є формування інклюзивної культури, розроблення інклюзивної політики і впровадження інклюзивної практики.

Ключові слова: менеджер освіти; заклад професійної (професійно-технічної) освіти; інклюзія.

Постановка проблеми. У сучасних умовах детермінуючого впливу інклюзивних процесів у навчальних закладах України підсилюється потреба в новому поколінні управлінського корпусу навчального закладу, здатного модернізувати технології управлінської діяльності. Розв'язання цього завдання безпосередньо пов'язане з модернізацією управлінської діяльності нового покоління менеджерів освіти, пріоритетними для яких стануть визнання загальнолюдських цінностей, гуманне ставлення до осіб з інвалідністю, вирішення проблем їхньої соціалізації, інтеграції та адаптації в соціумі. Стратегічні орієнтири інклюзивної освіти потребують освітніх лідерів нової генерації, здатних бути компетентними у створенні й забезпеченні умов для спільного навчання нормативних учнів та учнів з особливими освітніми потребами в закладі професійної (професійно-технічної) освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зауважимо, сьогодні в Україні триває робота з організації інклюзивного освітнього простору на різних рівнях – державному, науковому, практичному, що забезпечить можливість доступу до освітніх послуг, створення індивідуальної комфортної траєкторії для навчання й самореалізації кожної особистості. Проблеми професійного становлення менеджера освіти розкриваються у працях таких учених, як В. Байденко, Ю. Варданян, О.Голік, М. Гриньова, С. Дейнеко, І. Дичківська, О. Л. Кравченко, О. Крилова, І. Мамаєва, О. Овчарук, О. Пометун, В. Сергієнко, В. Симонов, А. Троцька,

А. Хуторський, В. Щербакова та ін. Проблему становлення управлінців освітніх закладів досліджували Г. Єльнікова, Л. Каращук, О. Мармаза, В. Маслов та ін.

Вітчизняні науковці, зокрема, С. Богданов, Г. Гаврюшенко, А. Колупасва, Н. Найда, Н. Софій, І. Ярмошук та ін., досліджують проблеми залучення осіб з особливими потребами до навчання в освітніх закладах, їх реабілітації та соціалізації до суспільних норм. Разом із тим недостатньо акцентовано увагу на модернізацію діяльності менеджерів освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) з урахуванням потреб інклюзії.

Вивчення наукової літератури дає можливість стверджувати, що вимоги суспільства змушують менеджерів освіти, які працюють в інклюзивних групах, набувати нових компетентностей. Менеджер освіти – це людина, яка здійснює цю роботу як керівник-професіонал [1]. Слушною в цьому аспекті є думка Л. Тархан, що «менеджер закладу професійної освіти має не тільки викладати певну навчальну дисципліну, але й бути компетентним у певній виробничій галузі» [2]. Розглядаючи професійну діяльність менеджера в контексті впровадження інклюзії у закладах професійної освіти, звертаємось до думки вчених О. Пашенко, І. Гриценко, Н. Софій, які стверджують, що професійно-технічний навчальний заклад, який розробляє та впроваджує інклюзивне навчальне середовище, потребує змін не лише у практиці навчання та викладання, а й в організаційній сфері, що передбачає розвиток нової організаційної культури та розроблення нової політики на рівні навчального закладу, базованої на інклюзивних цінностях [3].

Л. Кравченко позиціонує менеджера освіти як цілеспрямовано професійно підготовленого фахівця, здатного до того, аби працювати у швидкозмінних ринкових умовах й управляти як різноманітними типами навчальних закладів, так і масштабними освітніми системами. [4].

Згідно з дослідженнями О. М. Баєвої [5], менеджер освіти виступає:

- як людина, що наділена стратегічним мисленням, може формувати цілі, основні види діяльності та спрямування «основного удару», визначати союзників і супротивників, власні переваги та напрям їх використання;
- як лідер, спроможний вести за собою підлеглих, використовуючи свій авторитет, високий професіоналізм, позитивні емоції;
- як людина, яка має певні комунікативні здібності, постійно встановлює контакти з партнерами і владою, успішно розв’язує внутрішні й зовнішні конфлікти;
- як людина, що має високий рівень культури, чесна, рішуча за характером й водночас розважлива.

На думку В. Жигір, основними функціями менеджера освітнього процесу в навчальному закладі мають бути: пошук освітніх систем, програм, технологій відповідних цілям освіти; створення організаційно-змістових, організаційно-методичних та організаційно-правових умов освітнього процесу навчального закладу; добір педагогічних кадрів, організація їхньої діяльності й підвищення кваліфікації; забезпечення психолого-педагогічного супроводу освітнього процесу; виконання посередницьких функцій між педагогічним колективом і науковим забезпеченням освітнього процесу; взаємодія з педагогічними колективами інших закладів; організація моніторингу освітнього процесу та його корекція; аналіз продуктивності й результативності освітнього процесу за підсумками навчального року [6].

Узагальнюючи погляди науковців на сутність поняття менеджера освіти, дотримуємося думки, що менеджер освіти – це освітній лідер, якому притаманні критичне мислення і когнітивна гнучкість, здатний на професіональному рівні шляхом стратегічних дій перетворювати мету на позитивний результат діяльності освітнього закладу.

Мета статті – визначити й охарактеризувати основоположні орієнтири модернізації діяльності менеджерів освіти у ЗП(ПТ)О з урахуванням потреб інклюзії: інклюзивна культура, політика та практика.

Виклад основного матеріалу. У визначенні орієнтирів модернізації діяльності менеджерів освіти у ЗП(ПТ)О з урахуванням потреб інклюзії дотримуємося єдності взаємопов’язаних аспектів, які постають методологічною основою впровадження інклюзії в освіті

заклади. Вони є основоположними важелями поліпшення професійної діяльності менеджерів освіти: формування інклюзивної культури, розроблення інклюзивної політики і впровадження інклюзивної практики.

Варто зауважити, що інклюзивна культура менеджера освіти ЗП(ПТ)О базується на цінностях інклюзивної освіти, які визначають нову парадигму освітніх відносин та орієнтують на гуманістичний характер самої освіти. Такими цінностями є визнання права всіх дітей на навчання; однакова увага та робота з дітьми незалежно від їхньої національності, віку, мови, особливостей розвитку та поведінки, походження й місця проживання; постійний процес удосконалення освітніх програм, методик, комплектів та структур для визначення і забезпечення потреб та прав дітей; постійний розвиток, динамічний рух, самовдосконалення та ін.

Інклюзивна культура вимагає від менеджера освіти створення особливої інклюзивної атмосфери, в якій впроваджуються модифікації, адаптовані до потреб певного ЗП(ПТ)О й органічно поєднуються із загальною структурою, що надає педагогам можливість отримання різноманітної підтримки з боку як адміністрації, так й інших педагогів, що дає змогу знизити ризик виникнення багатьох суперечностей. Інклюзивна культура менеджера освіти визначає ціннісно-сміслові основи інклюзивної політики і практики освітньої організації, норми відносин суб'єктів освітнього процесу (система уявлень, правил, установок, цінностей і моделей поведінки, що є загальними для групи і виступають умовою стійкості групи).

Поділяючи думку О. Мармази, вважаємо, що для успішного освітнього лідера закладу професійної (професійно-технічної) освіти характерними є такі якості особистості: 1) адаптаційна мобільність – чинник, який визначає роль і місце особистості в міжособистісній взаємодії в малих соціальних групах, її статус, позицію у структурі ділових відносин; 2) емоційне лідерство, що виявляється під час горизонтальної та вертикальної взаємодії в неформальних групах, що діють в організаційній структурі, та ділове лідерство, яке має місце в неформальній групі під час розв'язання проблемних ситуацій; 3) здатність до інтеграції соціальних ролей, свідченням чого є пристосування поведінки особистості до ролевих очікувань інших учасників групи; 4) контактність, що реалізується через здатність до встановлення позитивних соціальних контактів; 5) стійкість до стресу, яка зумовлена неабиякою емоційною напруженістю управлінської роботи, що активізує роль емоційних регуляторних механізмів у структурі особистості керівника [7, с. 211].

Сформованість інклюзивної культури менеджера освіти позитивно впливає на життя освітнього закладу, оскільки має посилити його загальну культуру, збагатити методичну діяльність новими підходами, урізноманітнити педагогічні практики і таким чином покращити педагогічну й організаційну практику роботи закладу, за якого збільшується участь кожного, освітній процес поєднується з розвитком громади, соціальних партнерів, стейкхолдерів, тощо.

Розроблення інклюзивної політики в ЗП(ПТ)О вимагає від освітнього менеджера готовності до змін та оновлення. Більшість науковців, досліджуючи організаційні процеси впровадження інклюзії в заклади освіти, окреслюють фактори, які є визначальними в успішності інтеграційних процесів: стала соціальна державна політика, орієнтована на інтеграцію всіх без винятку членів суспільства; реалізація практик ранньої інтервенції і проведення корекційно-розвивальних заходів; соціальна підтримка і допомога сім'ям дітей з порушеннями психофізичного розвитку; обмеження практики (по можливості) навчання дітей з порушеннями психофізичного розвитку в умовах сегрегації; розроблення законодавчої бази інклюзивного навчання осіб із порушеннями психофізичного розвитку; створення й розширення системи освітньої і професійно-трудової підготовки та інтеграції осіб із порушеннями розвитку в державні й недержавні структури; формування толерантного ставлення до осіб з порушеннями психофізичного розвитку. Орієнтуючись на зазначені фактори, освітній менеджер має мобілізувати різні сторони своєї діяльності для досягнення загального успіху. Аби вибудувати чітку стратегію діяльності освітнього закладу з урахуванням інклюзивних цінностей та потреб, менеджер освіти повинен орієнтуватися в закономірностях і принципах ринкової економіки та її впливі на освітній процес осіб з інвалідністю; володіти теорією і практикою сучасного менеджменту; вдало поєднувати форми й методи мотивації; досконало знати чинне законодавство.

Практичний аспект діяльності менеджера освіти можна виразити відповідними вміннями і здібностями, а саме:

- планування, розроблення та прийняття плану і комплексу відповідних рішень;
- делегування повноважень у повсякденній роботі;
- забезпечення атмосфери психологічного комфорту в колективі;
- застосування інновацій в освітньому процесі;
- уміння прогнозувати результати освітнього процесу з урахуванням індивідуальних планів осіб з інвалідністю;
- попередження булінгу, відстоювання прав та інтересів педагогічних працівників і дітей з особливими освітніми потребами;
- навички встановлення соціальної взаємодії з особами різного соціального статусу та віку;
- уміння аналізувати соціально-педагогічні факти, явища, процеси;
- уміння передбачати кінцевий результат.

Нестабільність сучасного життя вимагає від управлінців умінь розв'язувати проблеми, швидко реагувати на зміни та знаходити правильне рішення під час розроблення інклюзивної політики в ЗП(ПТ)О.

Упровадження інклюзивної практики передбачає створення інклюзивного освітнього середовища в ЗП(ПТ)О. Дослідження різних аспектів освітнього середовища під кутом зору інклюзії набуває сьогодні актуальності й викликає науковий інтерес. Інклюзивне освітнє середовище повинне ґрунтуватися на загальних принципах інклюзії, враховувати об'єктивні й суб'єктивні чинники ефективного розвитку в межах відкритої соціально-педагогічної системи, дотримуватися поставленої мети, реалізованої змістом інклюзивного навчання, впроваджувати інноваційну методику і засоби для організації освітнього процесу в умовах інклюзії.

Однак на шляху створення інклюзивного освітнього середовища може виникати низка проблем, які виявляються гальмівними факторами впровадження інклюзивної практики. Серед них:

- відсутність особистісної вмотивованості учасників освітнього процесу для участі в інклюзивних процесах;
- недостатність теоретичної і практичної підготовки педагогів для реалізації власного потенціалу під час роботи з дітьми з особливими освітніми потребами в закладах з інклюзивним навчанням;
- неусвідомленість значення командної діяльності в умовах інклюзивного навчання;
- існування бар'єрів різного типу, що порушує забезпечення основного права дітей на освіту;
- брак матеріально-технічного забезпечення та обладнання для осіб з інвалідністю.

Функціонування інклюзивно-освітнього середовища має будуватись як на загальнодидактичних принципах навчання, так і на принципах інклюзивної освіти, зокрема:

- цінність кожної дитини не залежить від її здібностей і досягнень;
- кожна дитина здатна відчувати й мислити;
- кожна дитина має право на освіту та вибір форми навчання;
- особливості кожної дитини – це не перепони, а стимул до навчання, каталізатор її всебічного розвитку;
- єдність освітнього простору на засадах консолідації парадигм і технологій спеціальної та загальноосвітньої підтримки кожної дитини й індивідуального і диференційованого підходів;
- наступність і комплексність у забезпеченні матеріальними, навчально-методичними, кадровими та іншими ресурсами;
- командний підхід – спільна робота державних і громадських організацій, кваліфікованих медичних та психолого-педагогічних фахівців на засадах взаємодопомоги й взаєморозуміння, із забезпеченням системності та цілісності середовища;
- варіативність навчально-розвивального середовища;

- динамічність освітнього процесу за рахунок модульної організації індивідуальних навчальних програм.

Основними консультативними осередками впровадження інклюзивної практики у ЗП(ПТ)О, а також співробітництва з науковими установами, закладами післядипломної педагогічної освіти щодо застосування сучасних методик проведення комплексної оцінки, надання психолого-педагогічних і корекційно-розвивальних послуг, адаптації освітніх програм до потреб дітей з особливими освітніми потребами, розроблення індивідуальної програми розвитку та з інших питань є, як правило, інклюзивно-ресурсні центри (ІРЦ). Саме ІРЦ у межах своєї компетенції взаємодіють із місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, закладами освіти, охорони здоров'я, закладами (установами) соціального захисту населення, службами у справах дітей, громадськими об'єднаннями щодо надання психолого-педагогічних, корекційно-розвивальних послуг дітям з особливими освітніми потребами, а в разі потреби – із залученням відповідних спеціалістів.

Висновки. У процесі теоретичного аналізу виявлено, що модернізація діяльності менеджерів освіти ЗП(ПТ)О в контексті впровадження інклюзії орієнтована на підвищення якості, забезпечення доступності професійної (професійно-технічної) освіти та успішної соціалізації дітей, у результаті чого формується компетентний висококваліфікований фахівець робітничої професії. Одним із головних стратегічних завдань діяльності менеджера освіти на сучасному етапі модернізації освіти України є вдосконалення управлінських знань, умінь і навичок у контексті покращання освітнього процесу. Якісно новий рівень компетентностей, комплексне вирішення проблем освітнього процесу інклюзивного середовища, високий рівень професіоналізму менеджера освіти стануть важливим елементом механізму забезпечення потреб українського суспільства.

Використані джерела

- [1] М.В. Гриньова, О.Г. Штепа, *Менеджмент в освіті: навч.-метод. посіб. для студентів і магістрантів усіх спеціальностей педагогічних університетів*, Полтава, Україна, 2003.
- [2] Л.З. Тархан. Парадигма професійної інженерно-педагогічної освіти (компетентісний підхід). *Проблеми освіти : наук.-метод. зб.* Вип. 50. с. 70–73, 2007.
- [3] О. В. Пашенко, І. А. Гриценко, Н. З. Софій. *Інклюзивна освіта в умовах професійно-технічного навчального закладу*, Київ, Україна: Арт Економі, 2012.
- [4] Л.М. Кравченко, *Неперервна педагогічна підготовка менеджера освіти*, монографія, Полтава, Україна : Техсервіс, 2006.
- [5] О.В. Баєва, «Менеджер – професія нашого часу», *Персонал Плюс*, № 32(284), с. 3-7, 2008.
- [6] В. Жигір, «Вимоги до професійної підготовки сучасного менеджера освіти», *Молодь і ринок*, № 3 (74), с. 50-55, 2011.
- [7] О.І. Мармаза, *Інноваційні підходи до управління навчальним закладом*, Харків, Україна: Основа, 2004.

Referencers

- [1] M.V. Hrynova, O.H. Shtepa, *Menedzhment v osviti: navch.-metod. posib. dlia studentiv i mahistrantiv usikh spetsialnostei pedahohichnykh universytetiv*, Poltava, Ukraina, 2003.
- [2] L.Z. Tarkhan. Paradigma profesijnoy inzhenerno-pedagogichnoy osviti (kompetentisnij pidkhid). *Problemi osviti : nauk.-metod. zb.* Vip. 50. s. 70–73, 2007.
- [3] O. V. Pashhenko, I. A. Griczenok, N. Z. Sofij. *Inklyuzivna osvita v umovakh profesijno-tekhnichnogo navchalnogo zakladu*, Kiyiv, Ukrayina: Art Ekonomii, 2012.
- [4] L.M. Kravchenko, *Neperervna pedahohichna pidhotovka menedzhera osvity*, monohrafiia, Poltava, Ukraina : Tekhservis, 2006.
- [5] O.V. Baieva, «Menedzher – profesii nashoho chasu», *Personal Plus*, № 32(284), s. 3-7, 2008.
- [6] V. Zhyhir, «Vymohy do profesii noi pidhotovky suchasnoho menedzhera osvity», *Molod i ryнок*, № 3 (74), s. 50-55, 2011.
- [7] O.I. Marmaza, *Innovatsiini pidkhody do upravlinnia navchalnym zakladom*, Kharkiv, Ukraina: Osnova, 2004.

Віталій Барбинов, кандидат педагогічних наук, заступник директора по учебно-производственной работе ГВЗ «Полтавський центр професійно-технічного освіти», г. Полтава, Україна.

ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ВНЕДРЕНИЯ ИНКЛЮЗИИ

В статье осуществлен теоретический анализ модернизации деятельности менеджеров образования учреждений профессионального образования с учетом потребностей инклюзии. Выявлено, что модернизация деятельности менеджеров образования учреждений профессионального образования с учетом потребностей инклюзии ориентирована на повышение качества, обеспечение доступности профессионального (профессионально-технического) образования и успешной социализации детей, в результате чего формируется компетентный высококвалифицированный специалист рабочей профессии. Доказано, что основополагающими факторами улучшения профессиональной деятельности менеджеров образования учреждений профессионального образования являются формирование инклюзивной культуры, разработка инклюзивной политики и внедрение инклюзивной практики.

Ключевые слова: менеджер образования; заведение профессионального (профессионально-технического) образования; инклюзия.

Vitalii Barbinov, Candidate of Pedagogical Sciences, Deputy Director for Training and Production State educational institution «Poltava Center for Vocational Education», Poltava, Ukraine.

PECULIARITIES OF THE ACTIVITY OF A MANAGER OF EDUCATION OF THE INSTITUTION OF VOCATIONAL EDUCATION IN THE CONTEXT OF INCLUSION

The article analyzes and deepens the theoretical aspects of modernization of the activity of educational managers of vocational education institutions, taking into account the needs of inclusion. It is determined that the education manager is an educational leader who is characterized by critical thinking and cognitive flexibility, able at the level of professionalism through strategic actions to turn the goal into a positive result of the educational institution. It is revealed that modernization of the activity of educational managers of vocational education institutions taking into account the needs of inclusion is focused on improving the quality, ensuring the availability of vocational education and ensuring successful socialization of children, resulting in a competent highly qualified worker. It is proved that the basic levels of improving the professional activity of educational managers of vocational education institutions are the formation of inclusive culture, development of inclusive policy and implementation of inclusive practice. The formation of an inclusive culture of the education manager should strengthen his/her general culture, enrich methodological activities with new approaches, diversify pedagogical practices and thus improve pedagogical and organizational practice of the institution, which increases everyone's participation, the educational process is combined with community development, social partners, stakeholders, etc. The opinion is substantiated that the development of inclusive policy requires from the education manager the ability to navigate the laws and principles of a market economy and its impact on the educational process of persons with disabilities; have the theory and practice of modern management; successfully combine forms and methods of motivation; perfectly master the current legislation. The introduction of inclusive practice involves the creation of an inclusive educational environment in vocational education institutions. The main guidelines for modernizing the activities of educational managers of vocational education institutions, taking into account the needs of inclusion, are a qualitatively new level of competencies, a comprehensive solution to the problems of the educational process of an inclusive environment, a high level of professionalism.

Keywords: education manager; institution of professional (vocational and technical) education; inclusion.